

## Zoektocht naar de medezeggenschapsgraal (deel 9)

# ‘Ik verwacht dat ze achter

*Vooran in de kantine zit die dan, de verkiezingscommissie. Een rij tafels is opgesteld om te registreren en om het stembiljet in te vullen. Aan het eind de ouderwetse stembus. Dat alles wordt omgeven door het geluid van de afzuigapparatuur, aangevuld met geluiden van parkerende auto's. De avondploeg zal zo opkomen, omkleden en gaan stemmen...*

Door Wim Schul en Jaap de Jong

- **Onvoorwaardelijke steun en behoud van werk**
- **Enthousiasme om te stemmen**
- **Directie en ondernemingsraad op één hoop**

**W**e zijn in een traditionele fabriek van zware materialen voor auto's, bussen en treinstellen. In de avondploeg vinden ze stemmen vanzelfsprekend. Voorin de rij staat al gauw een Marokkaanse man, al 33 jaar werkzaam bij het bedrijf, die erg enthousiast is. Hij zal altijd gaan stemmen en verwacht van de ondernemingsraad 'dat ze achter me staan'. Dat is het geluid wat spontaan naar voren komt: als ze boven praten doen ze dat namens ons. Niet iedereen is even enthousiast als deze man, maar wel overtuigd. De werknemers nemen ook graag de tijd om daarover te praten. Het lijkt wel of dit moment van de stembus een soort contract is: als ze het goed doen, weten ze dat vierhonderd man achter ze staan. In ruil voor de stem moet de or het personeel onvoorwaardelijk steunen. En meteen komt de zorg die ze allemaal delen: de or moet zorgen dat er werk blijft in de plaats waar de fabriek nu staat. Dat is het punt waar de ondernemingsraad de mond voor moet opentrekken.

### Vertrouwen

Behoud van werk staat ook voorop bij de kiezers in een Eindhovens hightechbedrijf. Dit bedrijf is ontstaan nadat fabriekswerk naar lagelonenlanden is verhuisd. Nu bestaat het bedrijf uit twee grote delen: marketing & sales en research & develop-

ment. Het bedrijf heeft moeten inkrimpen, het werk is heel anders geworden en het gemiddelde opleidingsniveau is veel hoger. Ook in dit bedrijf worden in deze week verkiezingen gehouden.

Zijn er verschillen in de verwachtingen van de achterban? In het traditionele bedrijf begrijpt de achterban goed dat de or water bij de wijn moet doen, alleen al vanwege de Amerikaanse moedermaatschappij. In het hightechbedrijf wordt dat ook begrepen. Een or-lid in de verkiezingscommissie: 'Het behoud van werkgelegenheid staat voorop, maar dan op een wijze die zo goed mogelijk is voor de medewerkers.' In het traditionelebedrijf worden door de kiezers veel irritaties genoemd over punten zoals werkkleding en werktijden. Dat ligt in het hightechbedrijf anders. Zulke specifieke zaken worden daar niet genoemd, maar problemen worden onder grotere noemers gevat, zoals dat er moet iets gebeuren aan de werkdruk.

In de kantine van de fabriek heeft zich inmiddels aan de zijkant van de stembus een discussiegroepje gevormd. De or moet vertrouwen wekken, zegt iemand. Hoe dan? In elk geval door vast te houden aan wat er wordt beloofd. Al gauw blijkt dat de onder-

nemingsraad veel meer vertrouwen geniet dan de directie. Maar de or en de directie worden allebei verantwoordelijk gehouden voor de situatie. Daartussen wordt geen onderscheid gemaakt. Ook als iemand opmerkt dat de or een moeilijke taak heeft, wordt later aangenomen dat de or het uiteindelijk eens is met wat er gebeurt.

Hoe zit dat bij de achterban in het hightechbedrijf? Ook daar is dit een lastig punt. De or heeft daarom bij één van de twee onderdelen extra voorlichting gegeven over de controlerende rol van de ondernemingsraad en de precieze bevoegdheden.

Er is nog een ander punt dat opvalt. In beide bedrijven heeft de achterban een goed onderbouwde mening over wat er aan de hand is. In de discussie in de kantine wordt moeiteloos het verband gelegd tussen slechte planning, uitbestedingen, de onzekere positie van flexwerkers en investeringsbeleid. In het hightechbedrijf wordt gesproken over het juiste werk om hun toekomst op langere termijn te verzekeren.

### Werkvloer

Waarom kan er niet veel meer geregeld worden op de werkvloer zelf? Speelt werkoverleg dan geen rol? In de traditionele fabriek wordt hier cynisch op gereageerd, waarbij onduidelijk blijft op welke plekken nu wel of niet werkoverleg plaatsvindt. Maar zeker is dat er niets van wordt verwacht. Toch kun je wel wat bereiken op de werkplek. Als het gaat om overwerk moet de directe

chef wel afspraken maken, anders wordt er geen extra stapje meer gezet. Een actie die effect had toen er niet geluisterd werd naar een klacht over zware lasten: de zaak op de grond laten vallen. Een zwaar middel? Nee, want eerst zijn de ruggen van de oudere werknemers versleten en nu zijn wij aan de beurt. Een ander heeft wel eens een medewerker van personeelszaken erbij gehaald. Dan wordt de chef op het matje geroepen, maar daar houdt het mee op. Het effectiefste middel op de werkvloer? Goede contacten met de leidinggevendenden of met andere woor-

**Als ze het goed  
doen, weten ze dat  
vierhonderd man  
achter ze staan**

# me staan'



den, een kruiwagen is hier het beste middel. In elk geval is het groepje het erover eens dat het niet verstandig is om in je eentje, zonder or of vakbond, iets te organiseren. Hoe zit dat in het hightechbedrijf? Dat is sterk afhankelijk van de afdeling en de managers. Bij de R&D-groep kunnen de mensen zelf alles met hun groepleider bespreken en dat doen ze ook. Ook is er een regelmatig en planmatig persoonlijk werkoverleg. Bij de afdeling Sales & Marketing lijkt het gevoeliger te liggen. Dit is iets wat de or beter in kaart wil brengen. Ook daar zitten sommige mensen bij een manager die een strak beleid met weinig vrijheid heeft. Hier verwacht de achterban dat de or zijn belangen en problemen beter kan brengen. Net als zo veel or's worstelt ook

## **Het recht om te stemmen blijkt nog echt te leven**

deze or met dat punt en moet de or duidelijk maken dat hij niet voor individuele problemen is.

In de kantine wordt een uur na de opkomst van de avondploeg de stembus opengemaakt. 351 van de 485 personeelsleden hebben gestemd, ruim 72 procent. In de discussie van het groepje kiezers was gezegd dat de jongere mensen – meer in de dagdienst – minder zouden gaan stemmen, want die deden ook nooit aan vakbondsacties.

Maar daarvoor is geen aanwijzing en de verkiezingscommissie denkt dat het niet zo is. In het hightechbedrijf is ook geen reden om te denken dat jongere werknemers minder gaan stemmen. Marketing & sales is een heel jong team en toch was er veel belangstelling voor de werkzaamheden en inzet van de or.

Het gevolg was dat zich meerdere kandidaten hebben aangemeld.


Over de hele linie is de opkomst in de fabriek minder dan drie jaar geleden; ook toen was die al achteruit gegaan. Zowel de kiezers als de or-leden denken dat het komt doordat er minder vertrouwen is in het bedrijf. Dat de ondernemingsraad veel energie heeft gestopt in mondelinge en schriftelijke communicatie met de achterban wordt wel erkend, maar neemt dat gevoel niet weg. Blijft staan dat een grote meerderheid is gaan stemmen, en dat het bewust en soms zelfs enthousiast is gebeurd.

## **Bevindingen**

Het recht om te stemmen blijkt nog echt te leven. Dat wordt nog wel eens vergeten omdat het zo moeilijk is kandidaten te krijgen, waardoor echte verkiezingen vaak overbodig worden. De verkiezingen lijken wel



een soort contract tussen or en achterban. Hierbij is ook het bedrijf betrokken. Als er geen vertrouwen is in het bedrijf wordt – in dit voorbeeld – de opkomst ook minder. Ingewikkelder is onze bevinding dat de kiezers verwachten dat de or bijna onvoorwaardelijk achter ze staat. Die bevinding is ingewikkeld omdat de kiezers de or voor een goed deel verantwoordelijk houden voor het bedrijfsbeleid. Dat is eigenlijk best logisch als de verkiezingen van de ondernemingsraad net zo gepresenteerd worden als de parlementsverkiezingen. Verreweg het belangrijkste dat de achterban met medezeggenschap wil bereiken, is behoud van werk. Daarnaast wordt ook verwacht dat de or iets doet aan arbeidsomstandigheden, werktijden en werkdruk.

Bij de achterban van beide bedrijven is inzicht in de grote problemen van het bedrijf en is bereidheid om daarover te praten. Er is weinig structureel houvast om op de werkvloer zelf belangen te behartigen, als groep en als individu. Ook daarin is er nauwelijks verschil tussen het traditionele en het hightechbedrijf. Ten slotte zijn de verschillen tussen oude en jonge kiezers wat betreft opkomst voor verkiezingen en wensen voor medezeggenschap lang niet zo groot als maar al te snel wordt verondersteld. 

**Jaap de Jong** heeft zijn eigen adviespraktijk *Achter de duinen*. Hij is op voordracht van de or lid van het toezichthoudend orgaan (RvC/RvT) bij zes ondernemingen.

**Wim Schul** is opleider/adviseur bij FNV-Formaat. Ook is hij bestuurslid van de Beroepsvereniging van Medezeggenschapsprofessionals (BVMP).

Reacties zijn welkom op [jaapdejong@wxs.nl](mailto:jaapdejong@wxs.nl) of [wim.schul@fnvformaat.nl](mailto:wim.schul@fnvformaat.nl)

## Inspiratie voor uw eigen queeste

*Energizer nr. 9: Verklaring van de rechten van de werknemer*

Wilt u in uw ondernemingsraad regelmatig inspiratie opdoen om tot betere arbeidsverhoudingen te komen? Hier komt de negende energizer (10-20 minuten):

Maak een rondje: wat zijn de grondrechten van de werknemer in uw onderneming? Denk dan aan vrijheidsrechten, aan sociale grondrechten zoals werk en opleiding en aan inspraak en medezeggenschap. Vertaal die rechten voor uw werknemers. Zo kan Nederlandschap vertaald worden als het recht op een vaste arbeidsovereenkomst. Gebruik eventueel als handvat het eerste hoofdstuk van de Grondwet der Nederlanden ([www.grondrechten.nl](http://www.grondrechten.nl); [www.wetonline.nl/gw.html](http://www.wetonline.nl/gw.html)) of het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ([www.regering.nl/begrippenlist/E/EVRM](http://www.regering.nl/begrippenlist/E/EVRM)). Laat iedereen één grondrecht uitwerken. Stel vervolgens een verklaring op waarin u deze rechten garandeert. *Discussievraag:* zou deze verklaring ook door de directie en de Raad van Commissarissen kunnen worden onderschreven? *Vervolgvrage:* kan deze verklaring zorgen voor een beter 'contract' met de achterban?

## Grondrechten in de Grondwet

- Art. 1. Gelijke behandeling van wie zich in Nederland bevindt
- Art. 2. Wettelijke basis van Nederlandschap
- Art. 3. Benoembaarheid op gelijke voet
- Art. 4. Kiesrecht
- Art. 5. Indiening van verzoekschriften
- Art. 6. Vrijheid van godsdienst of levensovertuiging
- Art. 7. Vrijheid van meningsuiting
- Art. 8. Recht op vereniging
- Art. 9. Recht op vergadering en betoging
- Art. 10. Persoonlijke levenssfeer (privacy)
- Art. 11. Onaantastbaarheid van het lichaam
- Art. 12. Bescherming van de eigen woning
- Art. 13. Briefgeheim
- Art. 14. Eigendom
- Art. 15. Persoonlijke vrijheid
- Art. 16. Straffen op grond van wetten
- Art. 17. Wettelijke rechtsspraak
- Art. 18. Rechtsbijstand
- Art. 19. Werk, bescherming, medezeggenschap, vrije arbeidskeuze
- Art. 20. Bestaanszorg, spreiding welvaart en sociale zekerheid
- Art. 21. Bewoonbaarheid en leefmilieu
- Art. 22. Volksgezondheid, huisvesting, ontplooiing en vrijetijdsbesteding
- Art. 23. Vrije keuze van onderwijs

Advertentie

# De schouders onder uw arbovragen

De arbowetgeving biedt legio aanknopingspunten voor de ondernemingsraad. Dat is redelijk bekend. Echter, kennis van arbo is niet hetzelfde als invloed op arbo. Een ondernemingsraad die zich niet actief bemoeit met het arbobeleid doet haar achterban tekort. SBI training & advies leert u als OR uw invloed te gebruiken. SBI laat u zien hoe uw organisatie omgaat met onderwerpen als psychosociale arbeidsbelasting, ziekteverzuim en de invulling van preventietaken. Onderwerpen waar u uw schouders onder kunt zetten.

Kijk op [arbo.sbi.nl](http://arbo.sbi.nl) voor meer informatie.

**SBI** training & advies  
samenwerkt